



Chroniques – 30 décembre 2019

La rigueur rien que la rigueur ???!!

Alors que la NAO n'a rien prévu pour le 2^{ème} secteur de l'entreprise (ASS), fait inédit, une faible lueur viendra pourtant éclairer cette fin d'année.

Si l'UNSA n'a pas l'habitude de s'arroger des victoires collectives, ici, notre position de 1^{er} syndicat de l'entreprise aura largement pesé.

Notre complémentaire MGEN Solutions verra son contrat évoluer dès le 1^{er} janvier !

Des modifications liées au 100% santé et aux nouvelles dispositions légales sur le dentaire obligent la MGEN à soumettre aux organisations syndicales un avenant pour sa mise en conformité.

Devant une première proposition à minima, l'UNSA -non signataire de l'accord initial sur la mutuelle obligatoire-, ne pouvait approuver l'avenant sans obtenir de vraies avancées sur les points litigieux qui ne nous avaient pas permis de signer en 2015.

Face au dilemme réglementaire, l'UNSA est parvenu à relancer la négociation -au-delà de la seule mise en conformité incontournable- en faveur d'une **amélioration ciblée sur les cotisations enfants**. Les salariés bénéficieront d'une réduction d'environ **5% de la cotisation enfant**, certes très modeste mais qui laisse entrevoir de futures ouvertures.

Ce qui va changer en 2020

- ✚ Le **tarif enfant bénéficiera d'une baisse d'environ 5% sur les 2 formules** (socle et renforcée)... **l'UNSA demandait 10%**
- ✚ **Hausse des remboursements dentaires en complément du 100% santé**, autrement appelé le RAC 0 : Resta À Charge 0, qui s'impose légalement à notre contrat.
- ✚ Enfin une **assistance santé via RMA** (Ressources Mutuelles Assistance) offrant une aide en cas d'**hospitalisation, immobilisation, maladie** ou **blessure d'un enfant, traitements anticancéreux, assistance obsèques** et **info / soutien par tel** (H24 7j/7)

Ce qui va perdurer en 2020

Le Secteur ASS continuera-t-il d'être mis à l'écart de la politique salariale ?

Sur la pénibilité de nos métiers, l'emploi en tension, l'absence de revalorisation en phase avec les niveaux d'études, la complexité et technicité nécessaires aux certifications HAS, les prises en charges polypathologiques, les responsabilités soignantes davantage en jeu, la réalité des glissements de tâches, une bienveillance institutionnelle de plus en plus théorique, une convention collective inerte et verrouillée... ***qu'en pense l'employeur ?***

Doit-on rester au banc d'une dynamique (à minima sur les autres secteurs) sur le seul prétexte que la plupart de nos métiers « à vocations » devraient pouvoir supporter de faibles rémunérations parce que leurs serviteurs aiment ce qu'ils font !!??

L'employeur le sait, le turn-over et la difficulté de fidéliser le personnel le prouvent, les professionnels des établissements ne trouvent plus le petit plus en exerçant à la MGEN et constatent factuellement l'écart de salaire avec les fonctions publiques qui ont acté pour les IDE la reconnaissance de leur Bac+ 3, à l'identique plus récemment de celle des éducateurs spécialisés et assistants sociaux.

Le cercle vicieux est en marche par le recours excessif aux contractuels ou à l'intérim, fort coûteux... tandis qu'on ne nous parle que finance et retour à l'équilibre ! Cherchez l'erreur !

En attendant la politique de rigueur de 2020... restons au chaud !

Si vous voulez nous (re)joindre

Laëtitia GUICHARD

06 61 99 21 46 - lguichard@mgen.fr